

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi

Cholid Fauzi

Program Studi Teknik Informatika, Sekolah Tinggi Sains dan Teknologi Indonesia
Jl. Ir. H. Juanda No. 126B-F
Bandung, Indonesia 40132
fauzi.cholid@gmail.com

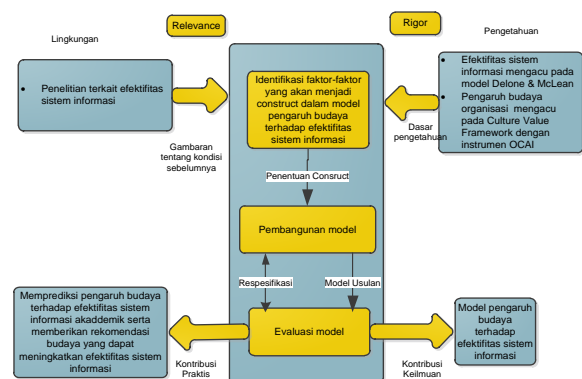
Abstrak—Sistem Informasi telah menjadi hal yang penting bagi organisasi untuk dapat bersaing dalam lingkungan yang fokus pada teknologi saat ini. Dengan acuan model DeLone dan McLean terdapat upaya untuk mengukur kinerja atau efektifitas sistem informasi. Selain itu, budaya sebagai enabler juga harus diperhatikan dalam upaya organisasi untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Model CVF dapat diketahui budaya diorganisasi. Studi literatur dilakukan untuk dapat menggabungkan kedua model. Dari kedua model ini, diusulkan sebuah model pengaruh budaya terhadap efektifitas sistem informasi yang terdiri dari 6 konstruk efektifitas dan 5 konstruk budaya yaitu kualitas informasi, kualitas sistem, kualitas layanan, penggunaan dan manfaat. Konstruk budaya terdiri dari diri clan, adhocracy, market dan hierarchy. Evaluasi model dilakukan dengan menggunakan metode SEM-PLS. Perancangan dan evaluasi dengan metode SEM-PLS, dihasilkan model pengaruh budaya terhadap efektifitas sistem informasi yang terdiri dari 6 konstruk efektifitas yaitu Kualitas Informasi, Kualitas Sistem, Kualitas Layanan, Penggunaan, Kepuasan dan Efektifitas dan 3 konstruk dari pengaruh budaya yaitu Clan, Adhocracy dan Hierarchy.

Kata kunci—Budaya Organisasi; IS Success Model DeLone & McLean (DM IS); Culture Value Framework (CVF); Efektifitas Sistem Informasi; SEM Partial Least Square)

I. PENDAHULUAN

Sistem Informasi (SI) telah menjadi hal yang penting bagi organisasi untuk dapat bersaing dalam lingkungan yang berfokus pada teknologi saat ini. Peningkatan sumber daya diinvestasikan dalam infrasktruktur SI pada organisasi untuk memberikan pelayanan dan menghasilkan nilai produk yang lebih baik dan sebagai *enabler* [3] dalam melaksanakan tatakelola yang baik. Pengukuran kesuksesan SI adalah langkah evaluasi yang panjang, karena terdiri dari berbagai macam langkah dan dimensi yang digunakan. Salah satu model yang biasa digunakan dalam mengukur tingkat kesuksesan suatu sistem informasi adalah model kesuksesan informasi yang dikembangkan oleh DeLone dan McLean[1]. Model

tersebut diberi nama dengan nama mereka yaitu model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean. Selain menggunakan model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean, tesis ini menggunakan salah satu dimensi yang disediakan oleh *Servqual* masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut bagaimana menilai hubungan antara budaya organisasi terhadap efektifitas sistem informasi khususnya pemanfaatan sistem informasi akademik di ST-INTEN. Kajian ini sangat diperlukan karena tidak sedikit organisasi seperti ST-INTEN yang mengalokasikan anggaran untuk implementasi sistem informasi akademik sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai budaya yang saat ini berjalan di ST-INTEN dengan menggunakan instrumen OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument)[10] berdasarkan model CVF (Competing Value Framework)[6]. Metodologi penelitian yang digunakan dalam tesis ini terinspirasi dari kerangka berpikir metodologi *IS Research* yang dikemukakan oleh Hevner[2], Sebuah penelitian sistem informasi haruslah memiliki dua sisi yaitu relevan dengan lingkungannya (*relevance*) dan patuh terhadap dasar pengetahuan yang ada (*rigor*) (Hevner, March, & Park, 2004) seperti gambar 1. Selain mengadaptasi cara berpikir ‘dua sisi’ kerangka penelitian dari Hevner dkk, metode Structural Equation Modeling (SEM) juga digunakan sebagai metode statistik untuk mengevaluasi hipotesis dan model penelitian yang diusulkan[11].



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Mengacu ke kerangka penelitian di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menghasilkan sebuah model. Model dibangun berdasarkan hasil kajian dari basis pengetahuan dan relevansinya dengan lingkungan. Dari sisi basis pengetahuan, pengetahuan atau konsep utama yang akan menjadi dasar pembangunan model adalah konsep efektivitas sistem informasi yang meliputi kinerja efektivitas sistem informasi dilihat dari aspek kualitas, penggunaan dan kepuasan pengguna yang menjadi objek dalam penelitian ini [4]. Model yang menjadi acuan seperti Model DeLone and Mclean dan CVF dengan instrumen OCAI, serta konsep SEM -PLS yang dibutuhkan untuk mengevaluasi model yang diusulkan. Sedangkan dari sisi lingkungan, akan diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi model pengaruh budaya terhadap sistem informasi ini berdasarkan hasil survei dan riset yang sudah ada. Dari dua sisi ini, diharapkan model yang dibuat akan sesuai dengan basis pengetahuan yang ada dan relevan dengan kondisi lingkungan yang sebenarnya [7].

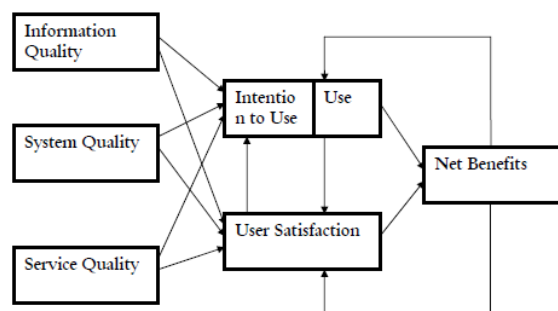
Pembangunan model dimulai dengan melakukan analisis untuk dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas informasi kemudian budaya yang menjadi *enabler* IT, baik budaya baik yang dominan maupun yang tidak dominan, dan dari riset-riset mengenai efektivitas sistem informasi. Faktor-faktor ini kemudian akan menjadi konstruk untuk membangun model. Selanjutnya model penelitian yang diusulkan akan dievaluasi sesuai dengan prosedur SEM-PLS. SEM-PLS merupakan alternatif yang digunakan untuk dimana kondisi model penelitian lebih dari 1 variabel dependen, data tidak bersifat multivariat normal

Adapun hasil kajian yang diharapkan dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan dalam tesis ini menghasilkan sebuah model. Model pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem informasi ini akan memberikan manfaat keilmuan yaitu berkontribusi pada kajian *efektivitas* sistem informasi dalam memberikan model dari sudut pandang budaya organisasi. Mengusulkan sebuah model yang dikembangkan dari *IS Success Model* DeLone dan McLean dan *Competing Value Framework* untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai budaya dan efektivitas sistem informasi. Selain itu memberikan manfaat praktis dengan memprediksi pengaruh budaya terhadap sistem informasi dan dampak yang dirasakan *stakeholder* berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Memberikan usulan mengenai faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi penggunaan, kepuasan dan efektivitas.

II. TEORI

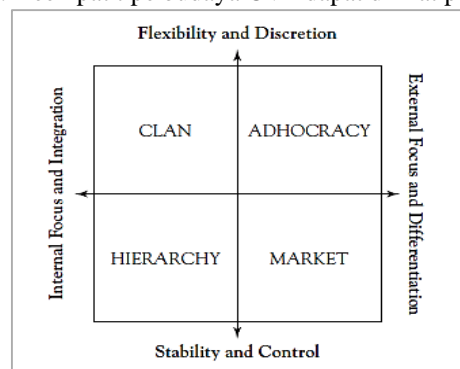
Model Kesuksesan Sistem Informasi DeLone dan McLean (1992) merupakan salah satu model yang paling banyak digunakan untuk mengukur pemanfaatan kesuksesan sistem informasi. Model DeLone dan McLean yang tercipta berdasarkan kajian teoritis dan empiris mengenai sistem informasi yang diciptakan oleh para peneliti pada sekitar tahun 1970an dan 1980an. Tujuan utama dari model ini adalah

mengumpulkan faktor-faktor kesuksesan sistem informasi dan membangun taksonomi secara komprehensif untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan sistem informasi.



Gambar 2. DeLone and McLean Update Model IS Success, 2003

Model CVF merupakan salah satu model komprehensif yang dapat menjelaskan relasi budaya terhadap berbagai aspek organisasi. Model ini memperlihatkan secara terinci bahwa tiap budaya memiliki kecenderungan yang berbeda dalam sejumlah variabel organisasi yang dipengaruhinya. Model CVF membagi nilai-nilai budaya organisasi dalam dua dimensi berbeda. Keempat tipe budaya CVF dapat dilihat pada :



Gambar 3. Competing Value Framework

A. Budaya Adhokrasi

Budaya adhokrasi merupakan suatu budaya yang dinamis, dijiwai semangat kewiraswastaan (*entrepreneurship*) dan kreatifitas. Nilai yang diutamakan adalah inovasi dan keberanian mengambil risiko.

B. Budaya Market

Budaya market mengacu pada suatu tipe organisasi yang memfungsikan dirinya sebagai pasar itu sendiri. Budaya pasar beroperasi terutama dengan mekanisme ekonomi pasar, dengan melakukan transaksi-transaksi yang ditujukan untuk menciptakan keunggulan kompetitif.

C. Budaya Hirarkhi

Budaya hirarkhi merupakan suatu jenis budaya yang sangat formal dan terstruktur, dimana segala sesuatu yang

dilakukan adalah berdasarkan prosedur-prosedur yang sudah ditentukan.

D. Budaya Klan

Budaya klan yaitu suatu budaya yang sangat menekankan keakraban dan ikatan emosi untuk saling berbagi, sehingga organisasi lebih seperti sebuah keluarga besar dibandingkan entitas ekonomi.

SEM-PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau proposisi. PLS juga digunakan sebagai pemodelan structural dengan indikator bersifat reflektif ataupun formatif [13]. PLS dibandingkan 2 metode yang lain :

- 1) Solusi yang tidak dapat diterima (*inadmissible admission*), hal ini terjadi karena PLS berbasis varian dan bukan kovarian masalah matrix singularity Solusi yang tidak dapat diterima (*inadmissible solution*); hal ini terjadi karena PLS berbasis varians dan bukan kovarians, sehingga masalah matriks singularity tidak akan pernah terjadi.
- 2) Faktor yang tidak dapat ditentukan (*factor indeterminacy*), yaitu adanya lebih dari satu faktor yang terdapat dalam sekumpulan indikator sebuah variabel.

III. ANALISA DAN PEMODELAN

Untuk memahami pengukuran dan analisis budaya organisasi, melakukan eksplorasi dan pemetaan budaya perusahaan dengan mengembangkan model yang disebut sebagai *Competing Values Framework* (CVF). Model CVF digunakan dalam penelitian ini dengan alasan bahwa model CVF mampu memberikan gambaran mengenai peran nilai-nilai yang ada di dalam budaya organisasi [8] yang mencerminkan karakter organisasi.

TABEL I. DAFTAR KONSTRUK

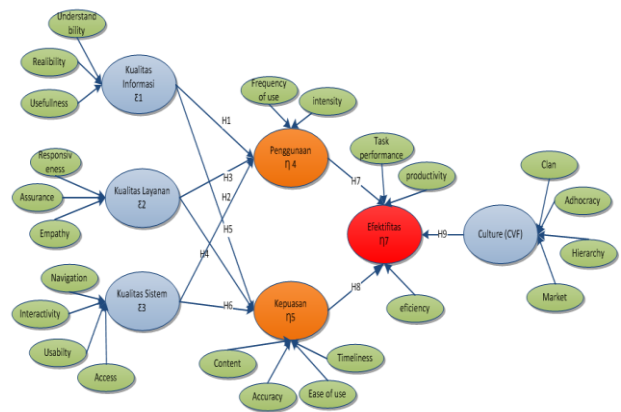
Konstruk	Definisi
Kualitas Informasi (IQ)	Persepsi pengaruh kualitas informasi terhadap penggunaan dan kepuasan sistem informasi dengan indikator, <i>understandability, reliability, usefulness</i>
Kualitas Sistem (SQ)	Persepsi pengaruh kualitas sistem terhadap penggunaan sistem informasi dengan indikator, <i>access, usability,</i>

	<i>navigation, interactivity</i>
Kualitas Service (SEQ)	Persepsi pengaruh kualitas layanan terhadap penggunaan sistem informasi dengan <i>responsiveness, empathy, assurance</i> .
Penggunaan (Use)	Persepsi pengaruh dari kualitas sistem, layanan dan informasi terhadap manfaat sistem informasi dengan indikator <i>frequency of use dan intensity</i>
Kepuasan Pengguna (User Satisfaction)	Persepsi pengaruh dari kualitas sistem, layanan dan informasi terhadap manfaat sistem informasi dengan indikator <i>content, accuracy, format, ease of use dan timeliness.</i>
Efektifitas (EFEK)	Persepsi pengaruh dari penggunaan dan kepuasan terhadap kinerja sistem informasi dengan indikator <i>task performance, efficiency, dan productivity.</i>
Budaya Klan	Persepsi pengaruh budaya klan yang dominan dalam efektifitas <i>penggunaan, kepuasan dan manfaat sistem informasi</i>
Budaya Adhokrasi	Persepsi pengaruh budaya adhokrasi yang dominan dalam efektifitas penggunaan, kepuasan dan manfaat sistem informasi
Budaya Market	Persepsi pengaruh budaya market yang dominan dalam efektifitas penggunaan, kepuasan dan manfaat sistem informasi
Budaya Hirarki	Persepsi pengaruh budaya hirarki yang dominan dalam efektifitas penggunaan, kepuasan dan manfaat sistem informasi

TABEL II. DAFTAR HIPOTESIS

NO	Hipotesis	Pernyataan Hipotesis
1	H1	Konstruk Penggunaan (<i>Use</i>) dipengaruhi secara positif kualitas informasi dalam efektifitas sistem informasi
2	H2	Konstruk Kepuasan (<i>User Satisfaction</i>) dipengaruhi secara positif kualitas informasi dalam efektifitas sistem informasi
3	H3	Konstruk Penggunaan (<i>Use</i>) dipengaruhi secara positif kualitas sistem dalam efektifitas sistem informasi
4	H4	Konstruk Kepuasan (<i>User Satisfaction</i>) dipengaruhi secara positif kualitas sistem dalam efektifitas sistem informasi
5	H5	Konstruk Penggunaan (<i>Use</i>) dipengaruhi secara positif kualitas layanan dalam efektifitas sistem informasi
6	H6	Konstruk Kepuasan (<i>User Satisfaction</i>) dipengaruhi secara positif kualitas layanan dalam efektifitas sistem informasi
7	H7	Konstruk Efektifitas (<i>Efek</i>) dipengaruhi secara positif konstruk Penggunaan
8	H8	Konstruk Efektifitas (<i>Efek</i>) dipengaruhi secara positif konstruk Kepuasan
9	H9	Konstruk Efektifitas (<i>EFEK</i>) dipengaruhi secara positif oleh budaya dominan organisasi dalam efektifitas sistem informasi.

Model efektifitas sistem informasi yang dirancang dalam tesis ini merupakan sebuah model yang dapat menggambarkan korelasi antar konstruk-konstruk teridentifikasi yang didapatkan dari hasil analisis. Korelasi antar konstruk tersebut dinyatakan dalam bentuk hipotesis-. Hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 9 jika digambarkan dalam diagram alur. Gambar tersebut menunjukkan model penggunaan internet dalam bentuk full, yaitu model yang menunjukkan gabungan antara model pengukuran dan model struktural.



Gambar 4. Model Pengaruh Budaya yang diajukan

Interpretasi Hasil Penilaian Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dominan saat ini ST-INTEN adalah **budaya hirarki**, kemudian budaya klan sebagai urutan kedua, budaya market menempati urutan ketiga, dan budaya adhokrasi di peringkat keempat. Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang berjalan di ST-INTEN saat ini adalah budaya yang sangat formal dan terstruktur, dimana segala sesuatu yang dilakukan adalah berdasarkan prosedur-prosedur yang sudah ditentukan.

TABEL III. HASIL PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI STINTEN SAAT INI DAN HARAPAN

	CULTURE NOW				CULTURE FUTURE			
	Klan	Adhokrasi	Market	Hirarki	Klan	Adhokrasi	Market	Hirarki
Karakteristik Organisasi	2,35	2,35	2,50	2,80	2,36	2,20	2,34	3,10
Kepemimpinan Organisasi	2,70	2,10	2,50	2,67	2,50	1,90	2,63	3,00
Manajemen Kepegawaian	2,24	2,20	2,70	2,74	2,21	2,27	2,80	2,84
Perekat Organisasi	2,40	2,33	2,60	2,65	2,30	2,20	2,70	2,82
Fokus Strategi	2,50	2,50	2,70	2,20	2,60	2,50	2,80	2,20
Kriteria Kesuksesan	2,05	2,40	2,65	2,90	2,10	2,30	2,70	2,90
Rata2	2,37	2,31	2,61	2,66	2,35	2,23	2,66	2,81

TABEL IV. KARAKTERISTIK BUDAYA BERDASAR DIMENSI OCAI

	Clan	Adhocracy	Market	Hierarki
Karakter Organisasi	2,40	2,10	2,40	2,98
Kepemimpinan Organisasi	2,80	1,90	2,71	2,47
Manajemen Pegawai	2,50	2,40	2,50	2,49
Perekat Organisasi	2,20	2,70	2,50	2,68
Fokus Strategi	2,40	2,60	2,70	2,26
Kriteria Kesuksesan	2,30	2,40	2,55	2,81
	2,43333	2,35	2,56	2,615

TABEL V. PERINGKAT KARAKTERISTIK BUDAYA

	Present Culture	Peringkat	Future Culture	Peringkat
Clan	2,37	3	2,35	3
Adhocracy	2,31	4	2,23	4
Market	2,61	2	2,66	2
Hierarki	2,66	1	2,82	1



Gambar 5. Diagram Radar Dominan Sekarang dan Diharapkan

Berdasarkan pemetaan nilai rata-rata masing-masing dimensi budaya organisasi yang terdapat pada Tabel IV-8, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan mengenai budaya organisasi ST-Inten saat ini, sebagai berikut :

TABEL VI. PENJELASAN KARAKTERISTIK MODEL BUDAYA ORGANISASI ST-INTEN SAAT INI

Dimensi Kompetensi Budaya Organisasi	Deskripsi
Karakteristik Dominan	Budaya hirarkhi merupakan budaya yang dominan, dimana budaya yang sangat formal dan terstruktur, dimana segala sesuatu yang dilakukan adalah berdasarkan prosedur-prosedur yang sudah ditentukan, terutama dalam penggunaan sistem informasi, dimana

	sukses diukur dari produk yang bisa diandalkan, kelancaran jadwal dan penghematan biaya
Kepemimpinan Organisasi	Sifat pemimpin di ST-INTEN adalah senantiasa memberikan koordinasi, komando, sifat keteladanan, arahan dan kontrol dalam menjalankan kegiatan organisasi secara top down. Pemimpin berusaha memastikan bahwa birokrasi berjalan secara efektif sesuai dengan visi dan misi ST-INTEN.
Tipe Manajemen	ST-INTEN menekankan pada kerja sama antar individu dalam menyelesaikan permasalahan organisasi sesuai dengan prosedur yang berjalan, membutuhkan kesepakatan dan peraturan, spesialisasi fungsi, dan sentralisasi keputusan.
Bentuk Kedekatan yang Mengikat	ST-INTEN membutuhkan sikap loyalitas anggota organisasi, sikap saling percaya antara pimpinan, pegawai, dan mahasiswa. Sikap saling percaya (trust) dibangun dari sebuah keteladanan dan saling memperkuat satu sama lain.
Penekanan Strategis	Strategi yang dianggap penting adalah efisiensi dan kelancaran jalannya organisasi. Kekuatan yang mengikat organisasi menjadi satu adalah aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan formal.
Kriteria Kesuksesan	Adanya produk/jasa harus dilaksanakan dengan efisiensi dan bisa diandalkan peningkatan kemampuan SDM, komitmen pegawai dan dosen, dan fokus pada pengembangan produk/jasa.

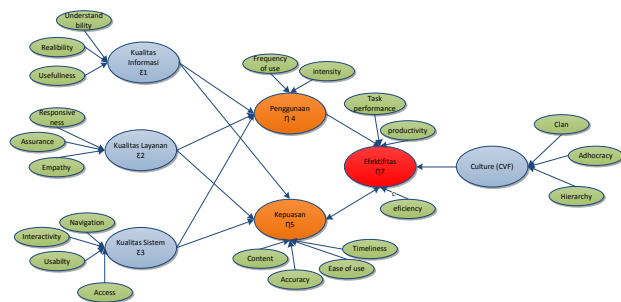
Seperti diketahui pada paparan sebelumnya bahwa ST-INTEN mengharapkan budaya untuk masa mendatang tetap pada budaya hirarki, maka tabel berikut menunjukkan nilai untuk masing-masing dimensi budaya organisasi. Dari tabel di atas diketahui bahwa ST-INTEN mengharapkan perubahan pada karakteristik kepemimpinan organisasi menjadi budaya hirarki dimana anggota organisasi menginginkan adanya perubahan pada sikap kepemimpinan di ST-INTEN yang saat ini bersifat hierarki yang mengedepankan kendali, kontrol dan pengawasan menjadi sikap kepemimpinan yang mampu memberikan suatu contoh, figur sebagai orang tua yang memiliki sifat yang dapat diteladani, kemudahan, dan pengasuhan.

Secara keseluruhan budaya organisasi yang berjalan di ST-INTEN yang akan diuji adalah menurut persepsi dosen dan mahasiswa. Menurut persepsi dosen adalah market yang berorientasi pada hasil dan persaingan. Hal ini dikarenakan dosen harus senantiasa meningkatkan mutu pendidikan, pengajaran dan pengabdian kepada masyarakat luas dan unggul dengan persaingan organisasi sejenis serta senantiasa memiliki motivasi untuk selalu berprestasi dan meningkatkan citra ST-INTEN di masyarakat Indonesia. Menurut persepsi mahasiswa menginginkan budaya hirarki menjadi budaya

organisasi yang dominan di masa akan datang. Budaya hirarki sudah dianggap representatif untuk mengembangkan kemampuan diri untuk berprestasi. STINTEN dipandang sebagai sebuah organisasi yang harus lebih meningkatkan diri karena persaingan perguruan tinggi swasta dalam menghasilkan lulusan dengan efisiensi dan mengembangkan jasa yang bisa diandalkan.

IV. PENGUJIAN

Model pengukuran merupakan model yang menggambarkan hubungan antara variabel terukur dengan variabel laten. Sebuah variabel terukur dikatakan sebagai indikator yang baik untuk melakukan pengukuran variabel laten apabila variabel terukur tersebut memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Untuk menentukan variabel terukur memiliki validitas yang baik atau tidak dapat dilihat dari nilai solusi standar (*standardized solution*) model. Respesifikasi dilakukan tujuannya untuk memperbaiki kecocokan model terhadap data dengan dilakukan beberapa pengujian terhadap model terlebih dahulu seperti yang sudah dilakukan sebelumnya, maka dibuat kembali diagram jalur berdasarkan hasil pengujian. Diagram jalur digambarkan sebagai berikut :



Gambar 6. Diagram Jalur Respesifikasi

Analisis awal terhadap hasil estimasi difokuskan kepada model pengukuran. Tahap pertama perhitungan yang dilakukan adalah dengan melihat beberapa hal berikut ini (Wijanto, 2008): Nilai kesalahan varian (error variances) tidak negatif. Jika ada kesalahan varian yang bernilai negatif, maka varian kesalahan tersebut perlu ditetapkan menjadi 0.01 atau 0.005 T-values dari muatan faktor hasil estimasi < 1.96 . Jika ada nilai-t dari estimasi muatan faktor < 1.96 , berarti estimasi muatan faktor tersebut tidak signifikan dan variabel teramati yang terkait bisa dihapuskan dari model.

Standardized Loading Factors (muatan faktor standar) < 0.50 (Igrabia dkk, 1997) atau < 0.70 (Rigdon dan Ferguson, 1991). Jika ada nilai muatan faktor standar lebih kecil dari batas kritikal tersebut, maka variabel teramati terkait bisa dihapuskan dari model. Igrabia dkk (1997) menambahkan, jika ada nilai muatan faktor standar < 0.50 , tetapi masih ≥ 0.30 maka variabel terkait bisa dipertimbangkan untuk tidak dihapus. Oleh karena itu dalam tesis ini indikator yang bernilai ≥ 0.30 tidak dihapuskan dari model.

Hasil keluaran dari SmartPLS versi 2 untuk model pengaruh budaya terhadap efektivitas sistem informasi menunjukkan bahwa ditemukan kesalahan varian yang bernilai negatif. Konstruk yang bernilai negatif, dalam model akan direspesifikasi. Sehingga hasil dari respesifikasi standardized loading factor untuk semua indikator memiliki nilai ≥ 0.30 . Nilai-t untuk semua indikator > 1.96 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil estimasi dari model adalah baik.

Model pengukuran merupakan model yang menggambarkan hubungan antara variabel terukur dengan variabel laten. Sebuah variabel terukur dikatakan sebagai indikator yang baik untuk melakukan pengukuran variabel laten apabila variabel terukur tersebut memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Untuk menentukan variabel terukur memiliki validitas yang baik atau tidak dapat dilihat dari nilai solusi standar (*standardized solution*) model. Nilai *standardized solution* dapat dilihat dari keluaran program berupa diagram alur yang disajikan.

Uji Validitas

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk yang sama berubah (atau dikeluarkan dari model). Indikator reflektif cocok digunakan untuk mengukur persepsi sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif menunjukkan bahwa loading factor memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5.

TABEL VII. AVERAGE VARIANCE EXTRACTED MODEL SPESIFIKASI

	AVE
Adhocracy	0,494951
Clan	0,676173
Culture	0,627656
Efektifitas	0,551081
Hirarki	0,589739
IQ	0,619943
Kepuasan	0,567185
Market	0,205576
Penggunaan	0,890013
SEQ	0,641277
SQ	0,648120

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Berikut adalah nilai *composite reliability* pada output :

TABEL VIII. COMPOSITE REABILITY

	Composite Reliability
Adhocracy	0,799854
Clan	0,924864
Culture	0,901684
Efektifitas	0,771290
Hirarki	0,888212
IQ	0,827562
Kepuasan	0,835142
Market	0,021637
Pengunaan	0,941776
SEQ	0,842030
SQ	0,878840

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, yaitu uji validitas dan realibilitas berikutnya dilakukan pengujian model structural (*Inner model*). Berikut adalah nilai t-statistics pada setiap konstruk:

TABEL IX. NILAI FACTOR LOADING T-STATISTICS

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Adhocracy -> Culture	0,559837	0,558508	0,027454	0,027454	20,391816
Adhocracy -> Efektifitas	0,087432	0,080951	0,050914	0,050914	1,717242
Clan -> Culture	0,438752	0,435636	0,032903	0,032903	13,334609
Clan -> Efektifitas	0,114985	0,110381	0,045499	0,045499	2,527213
Culture -> Efektifitas	-0,170971	-0,169646	0,052826	0,052826	3,236484
Hirarki -> Culture	0,517694	0,513981	0,025530	0,025530	20,278156
Hirarki -> Efektifitas	0,064918	0,058893	0,036423	0,036423	1,782343
IQ -> Kepuasan	0,087989	0,092463	0,023829	0,023829	3,692504
IQ -> Pengunaan	0,333050	0,331157	0,031971	0,031971	10,417302
Kepuasan -> Efektifitas	0,476592	0,475173	0,027214	0,027214	17,512928
Pengunaan -> Efektifitas	0,442411	0,444325	0,034158	0,034158	12,951885
SEQ -> Kepuasan	0,690080	0,684497	0,029514	0,029514	23,381291
SEQ -> Pengunaan	0,059167	0,065210	0,038132	0,038132	1,551627
SQ -> Kepuasan	0,281492	0,284587	0,030591	0,030591	9,208380
SQ -> Pengunaan	0,490756	0,482214	0,055297	0,055297	8,874853

Dalam pengukuran budaya dominan yang memberikan pengaruh terhadap efektivitas sistem informasi, maka akan diukur satu persatu dimana budaya yang dominan akan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem informasi maka dari hasil uji diatas disimpulkan sebagai berikut :

1. Tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Clan dengan Efektivitas adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 13,111 ($> 1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 2,527 yang menunjukkan bahwa arah hubungan

antara Budaya Klan dengan Efektivitas adalah positif. Dengan demikian hipotesis H7 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Budaya Klan berpengaruh terhadap Efektifitas”.

2. Tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Adhocracy dengan Efektivitas adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 1,717 ($> 1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,0848 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Adhocracy dengan Efektivitas adalah positif tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis H7 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Budaya Adhocracy berpengaruh terhadap Efektivitas” diterima.
3. Tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Hierarchy dengan Efektifitas adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 1,782 ($> 1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,0649 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Hierarchy dengan Efektivitas adalah positif. Dengan demikian hipotesis H7 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Budaya Hierarchy berpengaruh terhadap Efektivitas” diterima.

Sesuai dengan instrumen OCAI, budaya yang dominan adalah *hierarchy*, dan dengan melihat pengaruh budaya yang dominan maka efektivitas berbanding lurus dengan pengaruh budaya terhadap efektivitas dan kinerja sistem informasi, namun dari uji dan analisis diatas membuktikan juga bahwa untuk organisasi STINTEN, bahwa budaya klan lah yang paling mendukung efektivitas sistem informasi. Maka dari tabel dan penjelasan diatas, hipotesis H9 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Budaya Dominan berpengaruh terhadap Efektivitas diterima” (H9 dibuktikan) walau signifikan dengan T-Statistik bernilai 3,236 ($> 1,96$).

Tujuan dari penelitian ini adalah membuat sebuah model yang dapat menggambarkan keterhubungan antar faktor-faktor budaya yang mempengaruhi efektivitas sistem informasi. Melalui model pengaruh budaya terhadap efektivitas sistem informasi ini, sehingga efektivitas sistem informasi bisa dideskripsikan, diprediksi dan dipahami secara utuh. Dari hasil analisis, perancangan dan evaluasi model pengaruh budaya terhadap efektivitas sistem informasi, bisa ditarik beberapa kesimpulan yang akan menjawab pertanyaan penelitian yang diungkapkan di bagian rumusan masalah, yaitu:

1. Faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi efektivitas sistem informasi adalah kualitas informasi, kualitas sistem, kualitas layanan, penggunaan dan kepuasan.
2. Berdasarkan hasil evaluasi, faktor-faktor dari budaya memberi pengaruh efektivitas sistem informasi walaupun tidak signifikan.
3. Berdasarkan hasil evaluasi, pengaruh budaya terhadap sistem informasi memiliki hubungan dengan kinerja.
4. Model pengaruh budaya terhadap sistem informasi dibangun dengan menerapkan tahapan-tahapan yang

ada di metodologi penelitian. Dari proses analisis, perancangan dan evaluasi dengan metode SEM-PLS, dihasilkan model pengaruh budaya terhadap efektivitas sistem informasi yang terdiri dari 6 konstruk efektivitas yaitu Kualitas Informasi, Kualitas Sistem, Kualitas Layanan, Penggunaan, Kepuasan dan Efektivitas dan 3 konstruk dari pengaruh budaya yaitu *Clan*, *Adhocracy*, dan *Hierarchy*.

- [9] Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). Servqual: A Multiple-Item Scale For Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12.
- [10] Schein, E. H. (1997). *Organizational & Culture Instrumen(OCAI)*. NY: Jossey-Bass.
- [11] Waluyo, M. (2009). *Panduan dan Aplikasi Structural Equation Modeling*. Jakarta: Indeks.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah membuat sebuah model yang dapat menggambarkan keterhubungan antar faktor-faktor budaya yang mempengaruhi efektivitas sistem informasi, kesimpulan yang akan menjawab pertanyaan penelitian yang diungkapkan di bagian rumusan masalah, yaitu :

Faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi efektivitas sistem informasi adalah kualitas informasi, kualitas sistem, kualitas layanan, penggunaan dan kepuasan. Berdasarkan hasil evaluasi, kualitas informasi memberi pengaruh efektivitas sistem informasi itu sendiri. Model ini dibangun dengan menerapkan tahapan-tahapan yang ada di metodologi penelitian. Dari proses analisis, perancangan dan evaluasi dengan metode SEM-PLS, dihasilkan model pengaruh budaya terhadap efektivitas sistem informasi yang terdiri dari 6 konstruk efektivitas yaitu Kualitas Informasi, Kualitas Sistem, Kualitas Layanan, Penggunaan, Kepuasan dan Efektivitas. Dan 3 Konstruk dari pengaruh budaya yaitu *Clan*, *Adhocracy*, *Market* dan *Hierarchy*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Delone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean Model of Information Systems Success : A Ten-Year Update. *Journal of Management Information Systems / Spring*, 19(4), 9 - 30.
- [2] Hevner, A. R., March, S. T., & Park, J. (2004). Design Science In Information System Research. *MIS Quarterly Vol. 28 No.1*, 75-105.
- [3] ISACA, C. (2012). *COBIT 5 Framework*.
- [4] Jogiyanto. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi offset.
- [5] Jogiyanto, H. (2007). *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [6] Kim S. Cameron, R. E. (2000). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. New York: John Wiley & Sons.
- [7] Marczyk, G., DeMatteo, D., & Festinger, D. (2005). *Essentials of Research Design and Methodology*. USA: Wiley.
- [8] Murahartawaty. (2010). *Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Informasi (Studi Kasus : Web Portal Institut Teknologi Bandung)*. Bandung: ITB.